



Università di Pisa
Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno
6 febbraio 2014
Verbale

Il giorno 6 febbraio 2014, alle ore 9.15, presso la Sala Cherubini del Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica il Prof. Gino Santoro, Prorettore per l'organizzazione dell'Ateneo e la gestione del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008 e il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale.

Per la parte sindacale sono presenti:

le Sig.re e i Sig.ri Stefania Berardi, Marco Billi, Massimo Casalini, Simone Kovatz, Elena Luchetti, Valerio Palla, Emilio Rancio per la Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Sig. Massimo CAGNONI, in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'

la Sig.ra Daniela FABBRINI, in rappresentanza della FLC/CGIL;

la Sig.ra Silvana AGUECI in rappresentanza della UIL RUA;

il Sig. Bruno SERENI in rappresentanza della FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI;

il Sig. Pier Luigi SCARAMOZZINO in rappresentanza della USB PA.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti il Dott. Luca Busico, coordinatore presso l'Area Reclutamento e Amministrazione del Personale, la Dott.ssa Manuela Marini, Responsabile dell'Ufficio Programmazione, Valutazione e Statistica, le Dott.sse Elisabetta Diciotti e Raffaella Pieri della Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi e la Sig.ra Claudia Medaglia responsabile delle relazioni con le rappresentanze sindacali. La Dott.ssa Linda Ciacchini è presente come segretaria verbalizzante.

Ordine del giorno

- 1) Comunicazioni;
- 2) Approvazione dei verbali delle sedute del 18 novembre e del 25 novembre 2013;
- 3) Sistema di misurazione e valutazione della performance – definizione modalità operative;
- 4) Destinazione delle economie derivanti dal salario accessorio;
- 5) Sistema di calcolo delle ore da decurtare nel caso di sciopero breve ai sensi dell'art. 17 del vigente C.C.N.L. (Richiesta parere);
- 6) Varie ed eventuali.

Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Comunicazioni

Il Prof. SANTORO inizia la seduta salutando i presenti e comunicando che per lo svolgimento delle funzioni relative alle relazioni sindacali alla Dott.ssa Chiara Viviani, in congedo per maternità, è subentrata la Sig.ra Claudia Medaglia con il supporto della Dott.ssa Linda Ciacchini.

Prima di passare al successivo punto all'ordine del giorno, il Prof. SANTORO desidera esprimere le sue riflessioni in merito alla lettera inviata dalla RSU al Rettore, al Direttore generale, ai consiglieri di Amministrazione, ai senatori Accademici e al personale tecnico-amministrativo in data 30 gennaio 2014 avente ad oggetto la riorganizzazione dell'Ateneo. Il Prof. SANTORO non ritiene che la lettera contenga osservazioni sostanzialmente nuove rispetto a rilievi espressi in passato dalla RSU sul tema della riorganizzazione, soprattutto dal punto 1) al punto 5), per la quale occorre un adeguato tempo di applicazione per valutarne l'efficacia e le eventuali criticità; mentre desidera fare alcune precisazioni laddove la RSU dice: *“L'aumento delle posizioni organizzative per il personale di categoria D ed EP è contraddittorio laddove la riorganizzazione ha drasticamente ridotto le strutture autonome e i centri di responsabilità. Così come l'ingente numero di persone che si è voluto assegnare al DIPINT, con l'assegnazione ridondante il personale con incarico (fra l'altro tutte in fascia alta) sembrano rispondere a logiche non organizzative ma tendenti a fidelizzare il personale all'amministrazione e a diminuire le forti tensioni causate dalla riorganizzazione stessa. L'amministrazione ha usato i soldi dei lavoratori per i propri fini politici piuttosto che per migliorare il funzionamento e l'organizzazione del lavoro”*. A tal proposito, il Prof. SANTORO precisa che le logiche espresse in questa parte della lettera vanno al di là degli scopi di un tavolo di contrattazione, in quanto 'fidelizzare il personale' non è l'obiettivo della parte pubblica ed è quindi un termine da rigettare e sull'uso e sul significato dello stesso invita la RSU a riflettere. Inoltre, respinge il concetto 'dell'uso a fini politici del personale' in quanto l'Amministrazione attua politiche del personale che possono avere anche effetti temporaneamente negativi ma che comunque sono politiche per il personale non per l'Amministrazione o per chi potrebbe usare l'Amministrazione per fini personali. Riguardo al riferimento alle posizioni assegnate al DIPINT, chiarisce che non si tratta di posizioni ridondanti ma delle posizioni assegnate ai dipartimenti dell'area medica afferenti al DIPINT e tali posizioni sono state trattate come tutte le posizioni equivalenti degli altri dipartimenti. Infine, ricorda che il trattamento economico del personale assegnato al DIPINT è stato discusso con la RSU prima ancora che fosse funzionalmente costituito il DIPINT perché parte di un regolamento che con la RSU è stato analizzato e sul quale la stessa ha concordato. Il Prof. SANTORO ritiene quindi che le sopracitate affermazioni espresse dalla RSU nella predetta lettera siano dovute a una reazione istintiva a situazioni momentanee, mentre, riconosce che i restanti rilievi rientrano nell'ordinaria dialettica tra la parte sindacale e la parte pubblica.

Interviene infine il DIRETTORE GENERALE, precisando che le poche posizioni aggiuntive del DIPINT sono dovute al fatto che il DIPINT ha una quarta missione rispetto agli altri dipartimenti, cioè gestire attività proprie dell'azienda ospedaliera, come la sperimentazione clinica di pertinenza dell'Azienda.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione dei verbali delle sedute del 18 novembre e del 25 novembre 2013

Non sono pervenuti rilievi sui verbali delle sedute del 18 novembre e del 25 novembre 2013 per cui i suddetti verbali sono approvati integralmente.



Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Sistema di misurazione e valutazione della performance – definizione modalità operative

Il Prof. SANTORO ricorda che nel C.C.I. sul trattamento accessorio dell'anno 2013, all'art. 2 c. 16. il Direttore generale si era impegnato a definire e concordare con le rappresentanze sindacali le modalità operative relative al sistema di misurazione e valutazione di cui alla deliberazione del C.d.A. n. 205 del 18 luglio 2012 ai fini dell'applicazione della suddetta delibera a partire dall'anno 2014 secondo le discipline vigenti. Ieri, 5 febbraio, nel pomeriggio, è stato inviato il documento illustrativo sul quale il Direttore generale e la Dott.ssa Manuela Marini sono invitati a relazionare e si scusa con le rappresentanze sindacali per lo scarso anticipo con il quale hanno ricevuto il documento.

Prende la parola il DIRETTORE GENERALE precisando che, anche se il documento non è stato inviato con adeguato anticipo rispetto a questa riunione, si tratta di una bozza, non del documento definitivo da approvare in questa seduta; inoltre, introduce i criteri generali sui quali si basa il sistema. Innanzitutto evidenzia che ci sono due momenti essenziali: il momento della definizione dell'obiettivo e il momento della misurazione delle attività. Riguardo al primo momento il Direttore generale ha inviato una lettera a tutti i Direttori dei Dipartimenti chiedendo, nei limiti del possibile, di inserire per l'anno 2014 tutto il personale in obiettivi di lavoro. Lo scopo è che ci sia uniformità di trattamento del personale, pur essendo i Direttori liberi di ipotizzare un obiettivo operativo in cui far confluire sia la parte tecnica che la parte amministrativa, senza appesantire l'attività dei Dipartimenti, nel rispetto degli indirizzi politici dati dall'Ateneo che sono quantificati e classificati negli obiettivi generali approvati dal Consiglio di Amministrazione e che rispecchiano quello che tendenzialmente vuole realizzare l'Ateneo nei prossimi anni. Rispetto alla misurazione delle attività ai fini della distribuzione del compenso per la produttività, è stato ipotizzato un percorso abbastanza semplice e che nei limiti del possibile conserva i criteri del sistema precedente. Il sistema di valutazione del personale senza incarichi si basa sostanzialmente su due parametri: il raggiungimento degli obiettivi e i comportamenti organizzativi; quindi rispetto al precedente sistema non ci sono grandi cambiamenti. I comportamenti organizzativi venivano misurati anche nel precedente sistema, solo che avevano un'altra denominazione, ad esempio, la disponibilità del dipendente a coprire turni particolari.

Il DIRETTORE GENERALE invita la Dott.ssa Manuela MARINI a prendere la parola. La Dott.ssa MARINI riferisce che sono stati approvati gli obiettivi strategici e il piano della performance entro il 31 gennaio come la legge prevede; il secondo passo è approvare gli obiettivi operativi di durata annuale che sono quelli che permettono di fare la valutazione della performance per l'anno 2014. Il Sistema obiettivi è stato modificato per adeguarlo alla nuova normativa e sarà inviata una informativa al personale. Tutto il personale è inserito nel sistema e tutti possono accedere alla lettura degli obiettivi tramite le credenziali di Ateneo. L'accesso all'inserimento degli obiettivi è invece permesso solo ai responsabili di obiettivo, cioè Dirigenti, Ep e D con incarico. E' prevista la possibilità di inserire come responsabile anche qualcuno che non rientri nelle precedenti categorie ma occorre la richiesta espressa da parte del Direttore di Dipartimento o del Dirigente responsabile alla quale fa seguito l'abilitazione all'inserimento. La versione definitiva del Piano della performance con gli obiettivi operativi che l'Amministrazione definisce necessari per la realizzazione degli obiettivi strategici sarà portata in una prossima seduta del Consiglio di Amministrazione; a ciò seguirà la circolare del Direttore generale ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento relativa all'inserimento degli obiettivi. Il sistema prevede anche la possibilità di inserire obiettivi autonomi rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo, in considerazione delle peculiarità di alcune strutture come i Centri e i Sistemi. Auspica che l'inserimento degli obiettivi autonomi sarà completato entro la prima metà di aprile. Fa presente che gli obiettivi devono avere ad oggetto le nostre attività ordinarie, così come previsto dalla legge, e che il fine è di migliorare la qualità delle attività istituzionali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

La Dott.ssa MARINI prosegue la sua relazione illustrando nello specifico il sistema di misurazione della performance individuale e riguardo al personale con responsabilità, dal Direttore generale fino al personale di categoria D con incarico, precisa che rispetto al precedente sistema sostanzialmente nulla è cambiato. Il vero cambiamento è per il personale senza incarichi in quanto il sistema prevede una valutazione composta per il 40% sugli obiettivi e per il 60% sui comportamenti organizzativi. I comportamenti organizzativi devono essere definiti e potrebbero essere quelli già presi in considerazione in passato per la distribuzione della produttività collettiva; mentre per la parte della valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, il sistema prevede un monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno e c'è una fase di rendicontazione intermedia al fine di rilevare eventuali criticità e quindi intervenire con opportuni correttivi in modo da agevolare il raggiungimento dell'obiettivo. Il personale senza incarichi è inserito nelle fasi dell'obiettivo per cui nel caso che lo stesso non sia raggiunto al 100% si pone il problema di come valutare il personale inserito nella fase non completata. A questo proposito è lasciato un margine di discrezionalità al valutatore in modo che si possa tenere conto delle cause che hanno impedito la realizzazione al 100% della fase attraverso due *range* entro i quali viene assegnata la percentuale di realizzazione dell'obiettivo; la collocazione di questa percentuale entro uno specifico *range* ha come conseguenza la possibilità di attribuire per la parte di valutazione relativa al raggiungimento dell'obiettivo (40%) un punteggio pieno o molto vicino al 100%, oppure una percentuale inferiore ad una certa soglia. I margini di questi due *range* variano molto a seconda del livello di responsabilità ricoperto e sono molto ampi nel caso del personale senza incarico (vedi tabella a pag. 4 dell'allegato 1).

Interviene la Sig.ra Daniela FABBRINI chiedendo alcuni chiarimenti. Innanzitutto chiede conferma se siano ancora da definire i comportamenti organizzativi e il DIRETTORE GENERALE conferma che sono ancora da definire. Rispetto al fatto che gli obiettivi si debbano costruire sulla base delle attività ordinarie, fa presente, in considerazione delle osservazioni provenienti dal personale, che i Direttori dei Dipartimenti hanno capito il contrario, cioè che devono essere creati su attività straordinarie. Inoltre la Sig.ra FABBRINI, premettendo che intende la valutazione come strumento per rilevare criticità del sistema e dare indicazioni su come migliorarlo, chiede se il monitoraggio in corso d'anno degli obiettivi prevede meccanismi di intervento per risolvere le criticità rilevate in modo da mettere il personale nelle condizioni di portare a buon fine la fase nella quale è inserito. Il DIRETTORE GENERALE conferma che il monitoraggio ha lo scopo di correggere in corso d'opera gli obiettivi anche perché ci possono essere fattori indipendenti dalla volontà dell'Amministrazione e che obbligano a rimodulare gli obiettivi. La Dott.ssa MARINI interviene aggiungendo che è prevista quest'anno un'attività di *audit* a campione in modo da prendere coscienza di come si lavora sugli obiettivi e far entrare tutti nella logica del sistema coinvolgendo tutto il personale. La Sig.ra FABBRINI infine chiede se è il Direttore del Dipartimento che può cambiare in corso d'opera l'obiettivo o se lo fa l'Amministrazione. Il DIRETTORE GENERALE spiega che sulla base delle linee di indirizzo stabilite dal Consiglio di Amministrazione, cioè dei macroobiettivi di Ateneo, viene definito l'obiettivo dal Direttore del Dipartimento, indicandone le fasi. Al momento del monitoraggio se il Direttore del Dipartimento si rende conto che una certa fase non è pienamente perseguibile rimodula l'obiettivo. Per assicurarsi che i Direttori dei Dipartimenti abbiano chiaro come devono procedere il DIRETTORE GENERALE comunica che verrà tenuta una giornata informativa sugli obiettivi con i Direttori dei Dipartimenti.

Interviene il Sig. Massimo CASALINI chiedendo in cosa consisterà l'attività di *audit* e la Dott.ssa MARINI spiega che verranno presi accordi con alcuni Direttori di Dipartimento scelti a campione per stabilire attraverso colloqui, anche con il personale coinvolto, in che modo il Dipartimento sta perseguendo l'obiettivo che si è dato. Interviene il DIRETTORE GENERALE precisando che l'attività di *audit* non ha funzioni ispettive ma partecipative.

Il Sig. Marco BILLI chiede maggiori chiarimenti sull'ultima tabella della relazione illustrativa della Dott.ssa MARINI nel senso di precisare meglio come funziona il meccanismo di flessibilità nella valutazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. Il DIRETTORE

GENERALE chiarisce che la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo decisa dal Direttore del Dipartimento sarà applicata a tutto il personale partecipante all'obiettivo. Il Sig. BILLI fa presente che per gli obiettivi relativi al personale amministrativo i meccanismi sono rodati, mentre per gli obiettivi relativi al personale tecnico il processo deve essere guidato. Il DIRETTORE GENERALE garantisce un incontro con i Direttori del Dipartimento su tale argomento al quale inviterà anche le rappresentanze sindacali.

Interviene la Sig.ra Silvana AGUECI per riassumere i concetti fondamentali del nuovo sistema di valutazione e in particolare si sofferma sui comportamenti organizzativi facendo presente che per la definizione degli stessi si può fare riferimento al C.C.N..L di comparto.

Il Sig. Pier Luigi SCARAMOZZINO chiede precisazioni sulla parte economica cioè, più precisamente cosa succede delle economie sullo stanziamento se gli obiettivi non vengono raggiunti. Il DIRETTORE GENERALE e il Prof. SANTORO rispondono che ancora non sono state prese decisioni su questo aspetto e che sarà adeguatamente approfondito e valutato.

Il Dott. Simone KOVATZ chiede un ulteriore incontro sul tema delle modalità operative del Sistema di misurazione e valutazione della performance prima che siano portate in approvazione in Consiglio di Amministrazione in quanto personalmente ha dubbi circa l'eccessiva facilità con la quale si possono rivedere gli obiettivi per motivare il non raggiungimento degli stessi e sulla mancanza di collegamento tra il non raggiungimento degli obiettivi e la valutazione data al personale che ha partecipato. Pur riconoscendo che nella fase iniziale di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance i meccanismi proposti siano favorevoli al personale e contemperino più esigenze, solleva il dubbio che gli stessi meccanismi, così come concepiti, vanifichino la volontà innovativa del legislatore. Nota positivamente che è stata organizzata una giornata informativa sull'argomento e che è prevista un'attività di audit per la quale chiede che nel corso degli anni coinvolga tutte le strutture e tutto il personale. Il Prof. SANTORO propone come prossima occasione di discussione l'incontro previsto per l'11 aprile p.v. con le rappresentanze sindacali chiedendo alla parte sindacale di far pervenire le loro osservazioni entro la fine di febbraio. Nel caso dovesse emergere la necessità di un ulteriore riunione sarà definito un'altra data in modo da, aggiunge il DIRETTORE GENERALE, informare il personale sul nuovo sistema di valutazione della performance individuale entro aprile-maggio.

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Destinazione delle economie derivanti dal salario accessorio

Il Prof. SANTORO ricorda che nell'incontro del 25 novembre 2013 l'Amministrazione ha espresso l'intenzione di proseguire nella politica di premiare l'intero personale per la mole di lavoro e le difficoltà che il nuovo assetto organizzativo ha richiesto; premialità iniziata con il personale coinvolto nell'applicazione del sistema di contabilità U-GOV. Il Prof. SANTORO ricorda inoltre che si era ipotizzato un compenso pro capite di circa 300 euro lordo dipendente, per una spesa totale di 316.000 euro circa, e che sarebbe stato escluso dalla premialità il personale che aveva percepito il compenso per U-GOV, mentre era rimasto in discussione se comprendere o no il personale assegnato funzionalmente al DIPINT dal momento che per aspetti normativi doveva essere escluso dalla premialità il personale in convenzione con l'AOU. A seguito della proposta dell'Amministrazione la parte sindacale ha inviato una lettera in data 16 dicembre 2013 nella quale si esprime in maniera sfavorevole all'esclusione di una parte del personale al compenso e ha chiesto un riesame della proposta nell'ottica di una considerazione delle economie nella loro globalità. Il Prof. SANTORO chiarisce che si tratta di risorse dell'Amministrazione e di voci di bilancio con destinazione specifica sulle quali ci sono state delle economie di gestione e rinnova la sua proposta in questa sede dando la disponibilità a discuterne ancora, precisando che comunque



rimarranno delle economie sulle quali si dovrà successivamente discutere in sede di contrattazione integrativa per un ammontare di circa 328.000 euro.

Il Dott. KOVATZ a nome della RSU conferma la posizione espressa nella citata lettera ribadendo che la proposta dell'Amministrazione così com'è strutturata è irricevibile; occorre ragionare su tutte le economie per prendere decisioni che interessino la globalità delle risorse ed evitare di commettere ingiustizie nei confronti del personale indipendentemente dal momento in cui vengono distribuite. Inoltre, la RSU ha deciso che tutte le economie debbano andare a tutto il personale, senza escludere specifiche categorie di personale, proprio perché provengono da varie voci ed escludere qualcuno non è corretto: non è corretto escludere chi ha già percepito UGOV, non è corretto escludere chi afferisce al DIPINT laddove queste economie si sono costituite in precedenza all'afferenza al DIPINT, non è corretto escludere il personale con incarico ex art. 91 comma 3. Diverso è il caso del personale EP che ha un proprio fondo. In definitiva, la RSU ritiene di dover contrattare una politica di distribuzione relativa alla totalità delle economie. Il Prof. SANTORO afferma che la volontà della parte pubblica è di continuare nella linea di premiare il personale per gli sforzi che gli sono stati richiesti a seguito della riorganizzazione e tracciata con il compenso UGOV, mentre sulle modalità operative, la parte pubblica è disponibile a rivedere la proposta. Riassume a tal proposito le risorse disponibili: 42.710 euro lordo dipendente che vengono da risorse reperite dall'Amministrazione e 178.935 euro lordo dipendente provenienti dal fondo per il "Sostegno all'utilizzo del mezzo pubblico"; tali risorse dovrebbero essere distribuite tra tutto il personale che non è stato investito in nessun modo da quelli che sono gli aspetti contrattuali, quindi escludendo il personale che ha percepito il compenso UGOV e il personale che ha percepito indennità di responsabilità ex art. 91. Il numero complessivo di persone che sarebbero interessate dall'operazione è di 873, comprensivo del personale assegnato funzionalmente al DIPINT e di personale a tempo determinato, e la quota pro-capite risulta essere 277 euro circa lordo dipendente. Per il personale che ha percepito le indennità di responsabilità ex art. 91 ma non ha percepito UGOV, la quota di 277 euro circa è finanziata tramite le economie sui fondi per l'indennità di responsabilità ex art. 91: si tratta di 20.778 euro per l'economie sul fondo relativo all'art. 91 c.3 e 23.272 euro per l'economie sul fondo relativo all'art. 91 cc. 1 e 2. Si tratterebbe quindi di distribuire 265.000 circa invece di 316.000 circa come proposto inizialmente. Queste sono le cifre indicative della proposta fatta dalla parte pubblica.

Interviene la Sig.ra FABBRINI per fare una precisazione chiedendo che il suo intervento sia messo a verbale: *"Premialità' ha un'accezione diversa rispetto alla parola 'economia'. La premialità era UGOV perché erano risorse esterne, erano risorse sull'obiettivo UGOV, le economie sono altro. Le economie sono economie di fondi che provengono dalla questione contrattuale, sinteticamente definiti 'fondi del personale'. Per cui nel momento in cui si parla di premialità del personale che ha avuto un disagio nell'applicazione della riorganizzazione, dovrebbero essere dei fondi che l'Amministrazione mette in più, se si parla di economie si dovrebbe dire che al personale sono distribuite queste economie senza dargli motivazioni particolari"*. Il Prof. SANTORO afferma che quello che propone la parte pubblica rispetta sostanzialmente la destinazione dei fondi sui quali sono scaturite delle economie, ovvero le categorie di personale destinatario dei fondi per indennità di responsabilità ex art. 91 del C.C.N.L. In discussione ci sono solo le risorse che l'Amministrazione ha deciso, come chiarisce anche l'intervento della Dott.ssa Elisabetta DICIOTTI, di utilizzare per lo specifico scopo proposto e che poteva anche decidere di continuare a portare a stanziamento nelle medesime voci nei bilanci successivi, in analogia a quanto a suo tempo deciso per il contributo ricevuto dal Ministero per UGOV e per una parte del conto terzi, svincolando tali quote dalla loro destinazione prevista in bilancio e distribuendoli al personale. La Sig.ra FABBRINI esprime disaccordo perché in passato le economie su vari fondi sono state distribuite a pioggia in base al fatto che confluivano sul fondo generale e precisa che solo il fondo della categoria EP ha una reale destinazione vincolata. Il Prof. SANTORO sostiene che la volontà della parte pubblica è di rispondere al principio generale di

 6

riconoscere a tutto il personale lo sforzo fatto a seguito della riorganizzazione, svincolandosi da logiche strettamente contabili.

Il Dott. KOVATZ precisa che il fondo per “Sostegno all’utilizzo del mezzo pubblico” pur essendo risorsa dell’Amministrazione è rientrato in un contratto sottoscritto dalle parti per cui la parte sindacale non può dire che è oggetto di contrattazione ma nemmeno la parte pubblica può dire che lo gestisce come preferisce. Inoltre, le economie sui fondi ex. art. 91 a fine anno tornano nel fondo generale. Per giungere comunque ad una posizione condivisa la parte sindacale si aspetta una proposta formalizzata da discutere preliminarmente in sede di riunione della RSU prevista per il 20 febbraio p.v. in quanto la parte pubblica attua un’operazione che neutralizza la provenienza delle risorse creando un pericoloso precedente, e questa è la ragione per cui la parte sindacale vorrebbe discutere delle economie nella loro globalità, o comunque di decidere già in questa sede sulle restanti economie perché possano andare veramente a beneficio di tutti. Il Prof. SANTORO chiede una risposta in questa sede per dare concretezza all’operazione in tempi brevi.

Interviene il Sig. BILLI e chiarisce che la posizione della RSU, in questa fase congiunturale, è di non cercare di utilizzare queste risorse per andare a compensare la ripartizione fatta con il compenso UGOV che ha interessato solo alcuni dipendenti, escludendo questi ultimi da questa nuova ripartizione, a meno che l’Amministrazione non riconosca di aver commesso con l’azione precedente una leggerezza. Sono risorse teoricamente a disposizione di tutto il personale e quindi la parte pubblica deve assumersi la responsabilità di fare una proposta che la parte sindacale valuterà.

La Sig.ra AGUECI interviene dicendo che la proposta di parte pubblica gli sembra sensata tenuto conto che il resto delle economie sarà discusso in sede di contratto integrativo. Ricorda che il compenso UGOV è stato finanziato con risorse dell’Amministrazione ma anche con quota del fondo conto terzi che la parte sindacale ha convenuto di distribuire solo al personale interessato da UGOV. La riorganizzazione ha portato un peso particolare ai colleghi impegnati in UGOV ma ha portato anche disfunzioni e disagi anche agli altri colleghi. Il termine “prezialità” è inappropriato, ma si deve tener conto che l’Amministrazione mette a disposizione risorse che potrebbe anche decidere di non distribuire mettendole nelle economie generali dell’Ateneo, che il compenso interesserebbe quelle persone che non hanno avuto ancora niente e che comunque si tratterebbe di un compenso molto inferiore a quanto distribuito per UGOV. In definitiva, AGUECI ritiene la proposta della parte pubblica pratica e conveniente per il personale. Si esprime quindi favorevolmente.

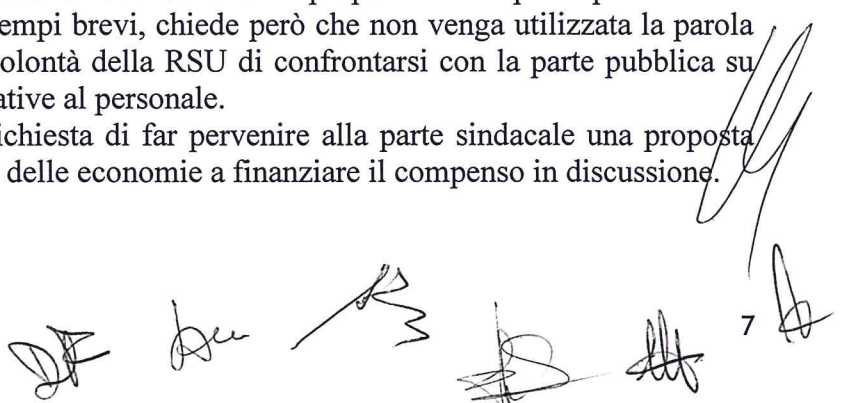
Il Prof. SANTORO risponde al Sig. BILLI dicendo che il personale va visto nella sua interezza e che le politiche devono riguardare tutte le categorie del personale anche se in alcuni casi le ricadute possono essere più immediate o più favorevoli. Siccome non è semplice fare tutto nello stesso momento alcune economie saranno discusse nel prossimo futuro, mentre adesso è necessario definire questa cosiddetta ‘prezialità’ con risorse che sono sul bilancio dell’Ateneo; chiede quindi che la parte sindacale si esprima in questa sede sulla proposta.

Il Sig. Massimo CAGNONI chiede una pausa perché la parte sindacale possa conferire in assenza della parte pubblica su questa proposta. La parte pubblica esce dalla sala.

La seduta riprende alle ore 11.00

Chiede la parola il Dott. KOVATZ chiedendo che la proposta della parte pubblica sia formalizzata garantendo una risposta in tempi brevi, chiede però che non venga utilizzata la parola “prezialità” per restare in linea con la volontà della RSU di confrontarsi con la parte pubblica su una visione d’insieme delle economie relative al personale.

Il Prof. SANTORO accoglie la richiesta di far pervenire alla parte sindacale una proposta formale relativa alla destinazione di parte delle economie a finanziare il compenso in discussione.



Handwritten signatures and a page number '7' at the bottom of the page.

Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Sistema di calcolo delle ore da decurtare nel caso di sciopero breve ai sensi dell'art. 17 del vigente C.C.N.L. (Richiesta parere)

Il Prof. SANTORO invita a parlare il Dott. Luca BUSICO ad illustrare l'argomento. Il Dott. BUSICO ricorda che il 13 novembre 2013 c'è stato uno sciopero di quattro ore, dalle ore 8 alle ore 12, e si è posto il problema di come calcolare la decurtazione. Il C.C.N.L. all'art. 17 disciplina lo sciopero breve e stabilisce che "Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro", chiede quindi alla parte sindacale di esprimere un parere su come calcolare la decurtazione in quei casi in cui l'orario di lavoro non coincide con quello dello sciopero.

Interviene la Sig.ra FABBRINI dicendo che si decurtano solo le ore di lavoro interessate dalla fascia oraria dello sciopero, ad esempio, se lo sciopero è dalle 8 alle 12 e il dipendente svolge un orario di lavoro dalle 9 alle 15, le ore decurtate saranno solo tre: dalle 9 alle 12.

Il DIRETTORE GENERALE interviene precisando che come regola generale si decurtano solo le ore di lavoro coincidenti con la fascia oraria dello sciopero.

Argomento n° 6 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali

Il Prof. SANTORO illustra come la parte pubblica intende dare attuazione all'Accordo per l'individuazione delle posizioni ex art. 91, commi 1 e 2 del C.C.N.L. siglato il 24 luglio 2013 e precisa che nello specifico si sono individuate 121 posizioni attivabili ma non tutte saranno attivate; inoltre quelle attivate saranno collocate per una percentuale del 40% in fascia alta (1.400 euro lordo dipendente) e per una percentuale del 60% in fascia bassa (1.100 euro lordo dipendente). Cambiando queste proporzioni potranno essere attivate più o meno posizioni in fascia bassa. Inoltre, nel numero di 121 posizioni attivabili non si tiene conto delle posizioni organizzative relative all'area tecnica che dovrebbero essere attivate nei Dipartimenti e che porteranno ad una riduzione del numero predetto di posizioni attivabili.

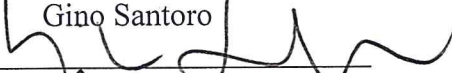
Chiede la parola il Dott. KOVATZ che richiama la lettera inviata dalla RSU in data 30 gennaio relativa alla riorganizzazione dell'Ateneo facendo presente che sono molto sentite dal personale le problematiche riassunte negli otto punti della lettera. Inoltre, riferendosi alla lettera del 20 dicembre 2013 relativa, tra l'altro, alla richiesta di avere preliminarmente alla discussione dell'integrativo 2014 di dati relativi al trattamento accessorio del personale, precisa che i dati richiesti dalla RSU non sono dati coperti dalla privacy come sostenuto nella nota di risposta dell'Amministrazione del 13 gennaio 2014 prot. n. 1076, in quanto non si tratta di dati sensibili o dati giudiziari, inoltre, che le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007 emesse dal Garante per la protezione dei dati personali non affermano, a suo avviso, quanto sostenuto dalla parte pubblica e a supporto della sua posizione cita alcuni pareri e sentenze di giudici amministrativi e chiede che i dati siano forniti in forma individuale, ovvero che sia almeno precisata la categoria di appartenenza, anche se privi dell'indicazione del nome del dipendente. Tutto questo per poter verificare che gli accordi sottoscritti non portino a storture e se necessario rimettere in discussione per il contratto integrativo 2014 determinate disposizioni del contratto integrativo 2013. In definitiva, richiede l'elenco non aggregato, suddiviso per struttura, per ogni categoria di personale, senza la posizione economica, con l'indicazione di ogni istituto regolato dal contratto (indennità di rischio, indennità ex art. 91 c. 3 ecc.) e degli importi corrispondenti. Interviene il DIRETTORE GENERALE ribadendo che i dati saranno forniti in forma aggregata in modo da

permettere comunque alla parte sindacale di fare le verifiche necessarie e di comprendere i vari fenomeni. In merito alle interpretazioni date dalla parte sindacale sulle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007 emesse dal Garante per la protezione dei dati personali, precisa che la parte pubblica prima di prendere posizione ha fatto le valutazioni necessarie. Il Dott. KOVATZ risponde all'intervento del Direttore generale affermando che se la forma con la quale verranno forniti i dati richiesti non consentirà di effettuare le necessarie valutazioni potrebbe non essere possibile per la parte sindacale sottoscrivere il contratto integrativo 2014. Il Prof. SANTORO ritiene che la richiesta della parte sindacale sia legittima e giusta in un'ottica di miglioramento e che nei limiti del possibile l'Amministrazione cercherà di fornire i dati richiesti in una forma che contemperi le varie esigenze.

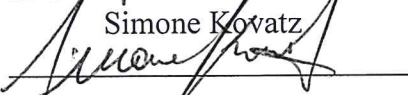
Interviene la Sig.ra FABBRINI che chiede in base a quale regolamento si stanno svolgendo in data odierna le elezioni dei rappresentanti del personale nelle strutture dell'amministrazione centrale in quanto la parte sindacale aveva chiesto delle modifiche alla "Disciplina per la costituzione e le funzioni delle rappresentanze del personale nelle strutture amministrative centrali" ma non ha mai ricevuto risposte in merito. Il DIRETTORE GENERALE legge il provvedimento di indizione delle elezioni per il giorno 6 febbraio 2014 che recepisce parte delle loro richieste così come il nuovo regolamento sulle elezioni delle rappresentanze del personale nelle strutture dell'amministrazione centrale.
La riunione termina alle ore 12.00.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

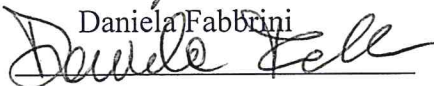
IL PRORETTORE
Gino Santoro



IL COORDINATORE DELLA RSU
Simone Kovatz

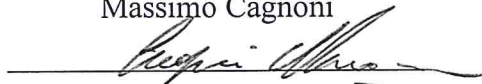


FLC/CGIL
Daniela Fabbrini



CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'

Massimo Cagnoni



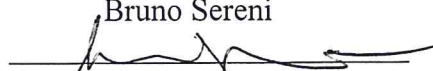
UIL RUA

Silvana Agueci

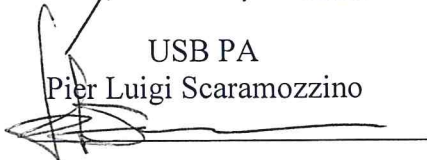


FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI

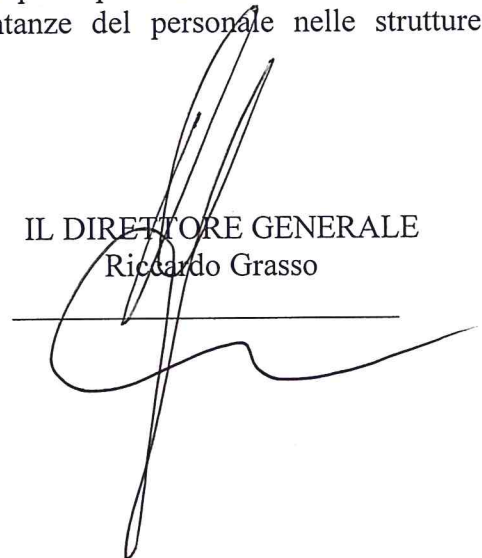
Bruno Sereni



USB PA
Pier Luigi Scaramozzino



IL DIRETTORE GENERALE
Riccardo Grasso



Pisa, 6 febbraio 2014





Ufficio programmazione, valutazione e statistica

**APPLICAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

BOZZA PROCEDURA OPERATIVA

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del nostro Ateneo è stato approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 18 luglio 2012 come risulta dal documento pubblicato nella "Sezione Trasparenza" del sito di Ateneo alla voce "performance".

Tale documento stabilisce che la performance individuale deve essere valutata sul raggiungimento di obiettivi, individuali e struttura, e sui comportamenti organizzativi, recependo così le indicazioni contenute nella legge 150/2009 e nelle delibere CIVIT dedicate a questa materia.

La contrattazione decentrata inerente il trattamento accessorio da erogare per il 2014 e anni successivi deve essere in linea con il sistema predetto.

Nel processo di valutazione è coinvolto tutto il personale tecnico-amministrativo di ruolo compresi il Direttore Generale, i Dirigenti e coloro che sono titolari di posizioni organizzative ex art. 91 c. 3 del CCNL.

Per il *personale titolare di posizioni organizzative e i Dirigenti* il sistema di valutazione non è molto diverso da quello utilizzato fino allo scorso anno, così come è stato definito con provvedimento del Direttore Amministrativo del 6 giugno 2011. La valutazione di questo personale avviene, infatti, sulla base del raggiungimento di obiettivi (per un punteggio massimo pari a 80 punti) e sui comportamenti organizzativi (per un punteggio massimo pari a 20 punti).

La tabella di valutazione prevista dal SMVP è la seguente:

- **DG:** 90% sugli obiettivi e 10% sui comportamenti organizzativi
(Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione di Ateneo)
- **Dirigenti:** 80% sugli obiettivi e 20% sui comportamenti organizzativi
(Direttore Generale)
- **EP e D con incarico:** 80% sugli obiettivi e 20% sui comportamenti organizzativi
(DG e Dirigenti)
- **D, C e B:** 40% sugli obiettivi e 60% sui comportamenti organizzativi
(DG e Dirigenti)

Poiché per **il personale che non ricopre posizioni di responsabilità** la valutazione avviene per il 40% sugli obiettivi e per il 60% sui comportamenti organizzativi, è necessario che il personale sia coinvolto almeno in un obiettivo e deve essere prevista una procedura operativa per la sua valutazione.

Prendendo in esame la parte legata agli obiettivi è evidente che il problema che si pone è quello di riuscire a prevedere le situazioni che possono verificarsi nel caso che un obiettivo non venga realizzato al 100%. Questo riguarda ovviamente tutto il personale, ma in particolar modo coloro che non coprendo posizioni di responsabilità non hanno sufficienti leve di controllo dei processi.

Pertanto questo documento cerca di ipotizzare una serie di situazioni, partendo da quelle più comuni, e di prevedere, sempre naturalmente in ipotesi, le conseguenze per la valutazione del personale a tutti i livelli.

*Si ritiene in ogni caso di poter affermare che il risultato dell'obiettivo nel suo complesso è dato dalla somma dei risultati delle singole fasi, ottenuto tenendo conto del peso attribuito a ciascuna nell'ambito dell'obiettivo stesso. **Tale risultato è utile per valutare il Responsabile dell'obiettivo, il Dirigente e l'EP di riferimento.***

La valutazione del responsabile di fase e del personale che vi partecipa è legata invece all'esito della fase.

Naturalmente nel caso di non completo raggiungimento dei risultati previsti si pongono problemi di relazione fra i risultati raggiunti e la valutazione del personale, problemi che devono essere analizzati affinché ci sia una giusta correlazione fra eventuali penalizzazioni e grado di responsabilità.

La tabella successiva prende in considerazione le seguenti situazioni specifiche:

	RISULTATO OBIETTIVO	Tempo F1	Tempo F2	Tempo F3	Tempo F4
Obiettivo 1	300/3=100	F1 - 100%	F2 - 100%	F3 - 100%	
Obiettivo 2	180/4= 45%	F1 - 100%	F2 - 0%	F3-Non	F4- 80%
Obiettivo 3	280/4= 70%	F1 - 100%			
			F2 - 0%		
				F3 - 80%	
				F4 -100%	
Obiettivo 4	200/4= 50%	F1 - 100%	F2 - 100%	F3-Non	F4-Non
Obiettivo 5	On/off = 0%	F1-100%	F2 - 100%	F3 - 0%	

L'obiettivo 1 ha 3 fasi sequenziali, tutte andate a buon fine, ed è pienamente raggiunto, pertanto tutto il personale avrà il 100% del risultato;

L'obiettivo 2 ha 4 fasi sequenziali di cui una non raggiunta e una non attivata: il risultato complessivo dell'obiettivo è 45% ma all'interno le fasi raggiungono percentuali diverse;

L'obiettivo 3 ha fasi a svolgimento parallelo, e con nessuna propedeuticità reciproca e in questo caso il risultato complessivo dell'obiettivo è 70% ma sempre con percentuali diverse per le singole fasi;

L'obiettivo 4 ha due fasi raggiunte al 100% e due non attivate, l'obiettivo nel complesso è realizzato al 50%;

L'obiettivo 5 è definito come on/off, cioè non è suscettibile di realizzazione parziale: siccome tutte le fasi pianificate si intendono come necessarie, è sufficiente che anche solo una sia solo parzialmente realizzata perché l'intero obiettivo sia mancato.

Ovviamente gli esempi si potrebbero moltiplicare all'infinito.....

Riprendendo i casi sopraesposti nella tabella successiva sono riportate le valutazioni che derivano dalla pura e semplice traduzione dei risultati raggiunti in punteggio individuale per cui:

	RESP OB DR/EPR	RESP FASE	RESP FASE	RESP FASE	RESP FASE
	RISULTATO OBIETTIVO	T1	T2	T3	T4
Obiettivo 1	300/3=100%	F1 - 100%	F2 - 100%	F3 - 100%	
Val_responsabile	100	100	100	100	
Obiettivo 2	180/4= 45%	F1 - 100%	F2 - 0%	F3-Non attiv.P ²	F4- 80P%
Val_responsabile	45	100	0	100	100
Obiettivo 3	280/4= 70%	F1 - 100%			
		100			
			F2 - 0%		
			0		
				F3 - 80R%	
				80	
				F4 -100%	
Val_responsabile	70			100	
Obiettivo 4	200/4= 50%	F1 - 100%	F2 - 100%	F3-Non attiv.R	F4-Non attiv.R
Val_responsabile	50	100	100	0	0
Obiettivo 5	On/off = 0%	F1-100%	F2 - 100%	F3 - 0%	
Val_responsabile	0	100	100	0	

Obiettivo 1: tutto il personale è valutato al 100%;

Obiettivo 2: la valutazione del responsabile è pari al risultato dell'obiettivo (45%), mentre per il personale che ha partecipato alla prima fase compreso il responsabile, il punteggio è 100, per la seconda è 0, per la terza e per la quarta è di nuovo 100 poiché, essendo fasi sequenziali, si ritiene che il personale che ha lavorato o che avrebbe dovuto lavorare nelle ultime fasi del processo non possa essere penalizzato dal fatto che la fase precedente non è stata realizzata;

Obiettivo 3: qui di nuovo il responsabile dell'obiettivo ha un punteggio pari al risultato dell'obiettivo, mentre il personale coinvolto nelle fasi, compresi i responsabili, ottiene un punteggio pari al risultato di ciascuna fase visto che le fasi non sono sequenziali ma indipendenti l'una dall'altra;

Obiettivo 4: il responsabile dell'obiettivo ha un punteggio pari al risultato dell'obiettivo e il personale coinvolto nelle fasi ha 100 per le fasi realizzate, 0 per quelle non realizzate;

Obiettivo 5: in questo caso il risultato per il responsabile dell'obiettivo è 0 ma per le fasi realizzate è 100.

Al di là di questa valutazione automatica si ritiene ragionevole introdurre una certa flessibilità nella correlazione tra valutazione del complesso delle attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi e punteggio di performance. Questo obiettivo potrebbe essere raggiunto prevedendo delle forchette all'interno delle quali il valutatore possa muoversi tenendo conto di tutti i fattori di contesto che hanno riguardato il processo di realizzazione dell'obiettivo.

L'ampiezza di questa discrezionalità tecnica del valutatore sarà inversamente proporzionale alla rilevanza del ruolo rivestito dal valutato.

La tabella successiva propone quindi una rilettura del rapporto fra risultato degli obiettivi e attribuzione del risultato.

	complessiva derivante da risultati obiettivi	partecipazione ad obiettivi attribuibile
DG e Dirigenti	85-100	Fino a 100%
DG e Dirigenti	< 85	= punteggio effettivo
EP	75-100	Fino a 100%
EP	< 75	= punteggio effettivo
D- incarico	65-100	Fino a 100%
D- incarico	< 65	= punteggio effettivo
Altro personale (D e C/B)	50-100	Fino a 100%
Altro personale (D e C/B)	< 50	= punteggio effettivo